

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MARRADI ACCORDO ECONOMICO E NORMATIVO ANNO 2008

Il giorno 17 del mese di dicembre dell'anno 2008 (duemilaotto), presso la sede del Comune di Marradi a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale, si sono riunite le parti negoziali composto da:

Delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Responsabile del Servizio 4 – Danilo Ravalli

Responsabile del Servizio Affari Generali dott.ssa Paola Di Filippo

R.S.U., nelle persone di:

Mirco Manunta

Walter Zambelli

Giovanni Piero Benericetti

ORGANIZZAZIONI Sindacali Territoriali nelle persone di :

Donato Petrizzo C.G.I.L.

Nello Baglioni C.I.S.L.

Sergio Menegatti SULPM

Le parti come sopra costituite danno atto di aver raggiunto il presente accordo nella seduta del 17/12/2008.

Le parti di cui sopra sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'accordo economico per l'anno 2008, dando atto che la parte normativa si riferisce C.C.N.L. per il quadriennio 2006/2009.

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale dell'Ente Comune di Marradi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato a tempo pieno o part-time nelle varie categorie contrattuali.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di lavoro concerne l'annualità economica 2008.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Gli effetti del presente Contratto e le procedure in esso contenute decorrono dal 01.01.2008, salva diversa prescrizione prevista dal Contratto medesimo.

Gli Uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

L' applicazione del presente accordo è subordinata all' approvazione da parte della Giunta Comunale.

Art. 3

Obiettivi del contratto integrativo decentrato

1. Obiettivi del presente contratto integrativo decentrato sono:
 - l'incremento dell'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale;
 - la valorizzazione di politiche formative collegate all'evoluzione organizzativa ed istituzionale;
 - la promozione dell'adozione di modelli organizzativi innovativi che consentano la ricomposizione del processo produttivo in cui il personale ritrovi motivazione e senso di appartenenza nello svolgimento della propria attività.

Art. 4

Prevenzione e sicurezza

L'Amministrazione si impegna a dare piena applicazione alle norme legislative in materia di prevenzione, di modifiche strutturali e di dotazioni strumentali al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e di fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

Particolare attenzione dovrà essere posta:

1. alla salubrità degli ambienti di lavoro;
2. alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
3. alle condizioni di lavoro degli addetti, soprattutto squadre operaie ed ausiliarie;
4. alle condizioni dei lavoratori che percepiscono indennità di disagio, rischio o pericolo;
5. all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'espletamento delle attività ai dipendenti disabili e l'accesso ai cittadini nelle medesime condizioni.

Appare opportuno procedere ad una ricognizione puntuale di tutte le problematiche per poi programmare tempi e modalità degli eventuali interventi risanatori.

L'amministrazione si impegna ad attivare la consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, così come previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94.

Art. 5

Lavoro straordinario

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio competente e dovrà essere debitamente motivata.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, ecc.) e alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, verranno, di norma, preventivamente quantificati prima della loro effettuazione.

A domanda del dipendente il lavoro potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

Art. 6

Principi generali riguardanti le politiche per lo sviluppo delle risorse umane

L'Ente incentiva lo sviluppo e la formazione professionale come condizione essenziale di efficacia della propria azione e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali dei propri dipendenti.

Ogni responsabile di Servizio predispone i programmi di formazione del personale dandone comunicazione scritta agli interessati.

Il personale deve partecipare obbligatoriamente ai corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive ed è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede ai dipendenti spettano i rimborsi delle spese sostenute secondo la normativa vigente.

Tutti gli oneri conseguenti sono a completo carico dell'Amministrazione Comunale.

Art. 7

Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L. dei 22.01.2004, per l'anno 2008 risulta costituito come da atto del Responsabile del Servizio 2 –Economico Finanziario -.

- La parte del fondo denominata "Totale somme fisse e ricorrenti", riporta le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità secondo la previgente disciplina contrattuale, con le integrazioni previste dall'art. 4 comma 1 del C.C.N.L. 09.05.2006 e quelle previste dal CCNL biennio economico 2006 - 2007; ed ammonta a euro **61.168,69**.
- La parte del fondo denominata "Totale somme variabili", riporta le risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità derivanti dalla disciplina contrattuale vigente nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3, dello stesso C.C.N.L. ed ammonta a euro **9.457,17**.
- Totale del fondo euro **70.625,86**.

Le parti convengono di destinare le somme fisse e ricorrenti in primo luogo al finanziamento degli istituti economici che si consolidano nella spesa.

Art. 8

Attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione

Si rimanda agli eventuali progetti di miglioramento e/o implementazione dei servizi che potranno essere presentati i quali dovranno essere concordati ed approvati dall'Amministrazione Comunale.

Gli oneri incentivanti i progetti potranno essere costituiti dall'incremento del fondo, parte variabile ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNI del 22.01.2004.

Art. 9

Individuazione degli istituti di spesa consolidati

1) progressioni economiche orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. del 01.04.1999)

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del C.C.N.L. del 22.01.2004, le risorse economiche destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

In linea generale si stabilisce che tutte le somme già destinate alle p.e.o. che di anno in anno rientrano nel fondo queste verranno ridestinate allo stesso istituto, salva la possibilità in sede di contrattazione di poterle integrare con altre risorse.

Per l'anno 2008 le parti concordano di non destinare risorse per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali.

2) Indennità di comparto (art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del C.C.N.L. del 22.01.2004).

Parte delle risorse fisse e ricorrenti sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2008, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Importo previsto per il presente istituto euro: **12.092,37** (spesa consolidata al 31.12.2008)

3) Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000 ed art. 41 del CCNL 2002/2003).

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute e per l'integrità personale sono individuate le seguenti prestazioni di lavoro:

- Conduzione di macchine operatrici, autocarri pesanti e leggeri e scuolabus;
- Attività di necroforo;
- Utilizzo di attrezzature individuali a motore;
- Manutenzione impianti elettrici;
- Attività di muratura, imbiancature e manutenzione di beni immobili;
- Impiego ed utilizzo di sostanze e/o liquidi nocivi;
- Attività nella mensa comunale;
- Attività di igiene urbana.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di **€ 30,00**.

L'indennità è liquidata su base mensile ed è cumulabile con altre indennità o compensi.

Importo previsto per il presente istituto euro: **2.520,00**.

Art. 10

Individuazione degli istituti che non comportano consolidamento della spesa.

1. Indennità di turno (art. 22 del CCNL 14.09.2000)

Ai dipendenti assegnati a servizi che prevedono, per il relativo profilo professionale, un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che, al fine di coprire detto orario di servizio, si avvicendano in turni a rotazione, è corrisposta l'indennità di turno di cui all'art. 28 del DPR 347/83 e all'art. 22 del CCNL 14/9/2000

- Al fine di individuare l'orario di effettiva applicazione dell'indennità, si intende organizzato in turni qualora le prestazioni lavorative, per esigenze di servizio, siano distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano o pomeridiano (almeno 1/3 di alternanza).

L'indennità è liquidata mensilmente ed è cumulabile con altre eventuali indennità.

Importo previsto per il presente istituto euro: **6.869,40** (spesa consolidata al 31.12.2008)

2. REPERIBILITA' (Art. 23 CCNL 14/9/2000)

L'indennità viene corrisposta ai due dipendenti comunali assegnati ai servizi demografici conformemente alla delibera istitutiva G.C. n. 45 del 26.07.2001 nonché alle direttive espresse dalla Giunta Comunale nella seduta del 05.02.2004 con la quale veniva fissata la reperibilità per mezza giornata nella mattinata della domenica e degli altri giorni festivi.

Si applicano le norme giuridiche ed economiche di cui agli art. 23 del CCNL 14/09/2000 e art. 11 del CCNL 05/10/2001;

Importo destinato per il presente istituto euro: **1.005,36** (spesa consolidata al 31.12.2008)

3. INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Come già fissato nei contratti integrativi decentrati degli anni precedenti, la presente indennità compete agli Agenti Contabili nominati con delibera della Giunta Comunale n. 12 del 05.02.2004 e n. 87 del 14.09.2005, con le modalità stabilite dall' art. 13 del contratto integrativo decentrato.

Importo destinato per il presente istituto euro: **1.117,20.**

4. indennità per compensare l'esercizio di attività particolarmente disagiate

E' riconosciuta una indennità di disagio al personale della Polizia Municipale per effetto di quanto contenuto e previsto nella convenzione per il Servizio Associato di Polizia Municipale stipulata con il Comune di Firenzuola.

Indennità prevista euro 12,00 mensili per 12 mensilità.

La presente indennità non compete al personale a tempo determinato.

Importo totale destinato per il presente istituto euro: 510,00.

5. Indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori

E' costituito un fondo per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte dei dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999.

Il compenso verrà erogato ai dipendenti incaricati, dello svolgimento dei compiti e delle funzioni che comportano specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile di Servizio cui sono assegnati ed avrà decorrenza dalla data del provvedimento.

Le parti concordano sull' istituzione, come criterio di fondo, della graduazione del peso economico dei vari istituti in rapporto alla categoria giuridica posseduta dai vari dipendenti, e di conseguenza in una ottica di perequazione la stessa deve tendere a retribuire di più, a parità di tipo di responsabilità, la prestazione delle categorie minori rispetto alle maggiori.

Le parti prendono atto che nel comune di Marradi vi sono i seguenti livelli di responsabilità assegnata ai dipendenti.

Funzione	Numero	Indennità	totale	NOTE
Responsabile di servizio:				

<i>Personale in categoria D</i>	5			1
Vicario Responsabile di servizio :				
<i>Personale in categoria D</i>				2 – 3
<i>Personale in categoria C</i>				2 – 3
Responsabile di ufficio:			0	
<i>Personale in categoria D</i>	1	800,00	800,00	3
<i>Personale in categoria C</i>	1	1.000,00	1.000,00	3
Responsabile di procedimento:			0	
<i>Personale in categoria D</i>				
<i>Personale in categoria C</i>				3
Responsabilità direzione e coordinamento gruppi di lavoro e squadre				
<i>Personale in categoria B</i>	1	500,00	500,00	3
Responsabilità ufficiale stato civile, anagrafe, ecc			0	
<i>Personale in categoria D</i>	1	100,00	100,00	2 – 4
<i>Personale in categoria B</i>	1	200,00	200,00	2 – 4
Responsabilità di messo comunale			0	
<i>Personale in categoria D</i>				
<i>Personale in categoria C</i>	3	150,00	450,00	2 – 4
Responsabile dei tributi			0	
<i>Personale in categoria D</i>				2 – 4
Responsabile dell' URP			0	
TOTALE			3.050,00	

(1) Attribuita con decreto di nomina del sindaco. Oneri a carico del bilancio comunale.

(2) La presente indennità è cumulabile con le altre..

(3) Da determinare da 0 a 2.500,00 euro. Oneri a carico del fondo produttività

(4) Da determinare da 0 a 300,00 euro. Oneri a carico del fondo produttività

Pertanto le indennità da corrispondere per l' anno 2008 per l' istituto di cui si tratta sono quelle riportate nella tabella di cui sopra.

Importo totale destinato per il presente istituto euro: **3.050,00**

Art. 11

Compensi per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (produttività collettiva)

I compensi di cui al presente fondo saranno assegnati al personale dipendente secondo i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a)

1. Il fondo è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 1998/2001.
2. Il sistema permanente di valutazione dell'attività, è lo strumento attraverso il quale avverrà l'erogazione delle risorse disponibili.
3. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata dal Responsabile di Servizio, per mezzo della compilazione delle apposite schede.
4. La scheda di valutazione è consegnata al dipendente interessato che può presentare proprie osservazioni o controdeduzioni. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

5. Al personale di nuova assunzione sarà corrisposta la produttività in maniera proporzionale al periodo di servizio effettivamente prestato con esclusione del periodo di prova, qualora non sia stato superato positivamente.
6. La produttività sarà commisurata ai giorni di servizio effettivamente prestati.
7. L' indennità compete anche al personale a tempo determinato che abbia lavorato per un periodo di almeno sei mesi nell' ente.

La quota dell' indennità destinata al presente istituto è determinata per differenza fra l' importo totale del fondo detratti tutti i compensi attribuiti con gli istituti contrattuali sopra riportati.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Le risorse del presente fondo sono quantificate in rapporto agli avanzamenti di posizione economica programmati su base annuale e pluriennale, in modo da realizzare per coloro che ne usufruiranno il consolidamento di una quota di salario.

I compensi di cui al presente fondo saranno assegnati al personale dipendente secondo i criteri già determinati con la contrattazione definita in data 04.03.2008 e che qui di seguito si riportano per facilitarne la lettura e l' applicazione:

CRITERI PER COSTITUIRE LA GRADUATORIA AI FINI DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Criteri di Accesso:

si è ammessi nella graduatoria per poter accedere alla progressione orizzontale dopo che sono trascorsi dalla precedente progressione orizzontale, ovvero dall' assunzione in servizio i seguenti periodi:

- tre anni per la categoria B;
- quattro anni per la categoria C;
- cinque anni per la categoria D.

il personale trasferito per mobilità, fermi restando i criteri generali di cui sopra (da computarsi tenendo conto del servizio prestato presso l' ente di provenienza), dovrà effettuare almeno un anno solare completo di servizio presso il comune di Marradi al fine di acquisire una valutazione completa presso questo ente, prima di poter maturare il diritto di essere ammesso alla graduatoria.

I requisiti di accesso alla graduatoria sono i seguenti:

- punteggio minimo della valutazione annuale risultante dalle schede di valutazione, almeno pari alla media 70/100 negli ultimi due anni, e comunque non aver avuto un punteggio inferiore a 60/100 per ciascun anno;
- non essere stato sottoposto a sanzione disciplinare superiore alla censura nell' ultimo anno.

Formazione della graduatoria:

La graduatoria viene effettuata per i fondi destinati ed ha valore solo per l'anno di riferimento.

Punteggio assegnato : **Massimo 100 punti**

- a) La scheda di valutazione inciderà per un massimo di 70 punti

Punteggio scheda (media degli ultimi dei due anni)	70/100
Da 71 a 75	50
Da 76 a 80	54
Da 81 a 85	58
Da 86 a 90	62
Da 91 a 95	66
Da 96 a 100	70

b) Anzianità dall'ultima progressione massimo 20 punti così calcolati:

Anzianità dall' ultima progressione	20/100
Fino a tre anni	0
Da più di 3 anni	4
Da più di 4 anni	8
Da più di 5 anni	12
Da più di 6 anni	16
Da più di 7 anni	20

c) Anzianità di servizio massimo Punti 10

Anzianità di servizio	10/100
Fino a tre anni	0
Da 3 a 5 anni	1
Da 5 a 7 anni	2
Da 7 a 9 anni	3
Da 9 a 11 anni	4
Da 11 a 13 anni	5
Da 13 a 15 anni	6
Da 15 a 17 anni	7
Da 17 a 19 anni	8
Da 19 a 21 anni	9
Oltre i 21 anni	10

A parità di punteggio avrà la precedenza il più anziano di servizio.

Nell'ordine individuato dalla graduatoria, saranno effettuate progressioni economiche fino all'esaurimento delle risorse economiche assegnate a tale istituto.

La graduatoria e le relative progressioni economiche sono adottate con determinazione del responsabile del settore economico finanziario.

Al fine di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti, i criteri sopra stabiliti dovranno rimanere stabili nel tempo, fatte salve le modifiche che dovessero rendersi necessarie per l' entrata in vigore di nuove leggi e/o C.C.N.L.

Art. 13

Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.I.A. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni vigenti dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

La destinazione delle risorse a ciascun istituto contrattuale è fatta in base alle previsioni alla data di sottoscrizione e pertanto l' eventuale maggiore fabbisogno per ciascun istituto in sede di liquidazione a consuntivo sarà regolata mediante compensazione nella misura massima del 15 % in più rispetto alla previsione, i relativi oneri saranno posti a carico delle disponibilità previste all' art. 7 del presente accordo; invece le eventuali economie dovute a minori fabbisogni andranno ad incrementare le disponibilità del medesimo art. 7.

Delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Responsabile del Servizio 4 – f.to Danilo Ravalli

Responsabile del Servizio Affari Generali f.to dott.ssa Paola Di Filippo

R.S.U., nelle persone di:

f.to Mirco Manunta

f.to Walter Zambelli

f.to Giovanni Piero Benericetti

ORGANIZZAZIONI Sindacali Territoriali nelle persone di :

f.to Donato Petrizzo C.G.I.L.

f.to Nello Baglioni C.I.S.L.

f.to Sergio Menegatti SULPM

FONDO PER LA PRODUTTIVITA'
Previsione di destinazione anno 2008

Risorse:

TOTALE RISORSE STABILI	61.168,69
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.457,17
TOTALE RISORSE	70.625,86

Indennità finanziate con le risorse del fondo della produttività

istituto		Somma €
Somma a disposizione		70.625,86
Progressione economica orizzontale consolidata	Consolidata	- 26.815,54
Progressione economica orizzontale al 01.01.2009	Consolidata	- 8.857,17
Indennità di comparto	Consolidata	- 12.092,37
Oneri riclassificazione del personale (art. 7c.7 CCNL 31.03.99)	Consolidata	- 221,56
Compenso Legge 109/94	Consolidato	- 600,00
Indennità di rischio	Proposta	- 2.520,00
Indennità di turno	Consolidata	- 6.869,40
Indennità di reperibilità	Consolidata	- 1.005,36
Indennità maneggio valori	Consolidata	- 1.117,20
Indennità di disagio	Proposta	- 510,00
Indennità di responsabilità	Proposta	- 3.050,00
Fondo per produttività collettiva		6.967,26